



SCIENCES AND TECHNIQUES OF  
INFORMATION MANAGEMENT  
Vol. 6, No. 1, Spring 1399  
Mar/2020



مجله مدیریت اطلاعات

سال ششم، شماره اول - بهار ۱۳۹۹، شماره پیاپی ۱۸

# Investigating the Relationship between the Acceptance factors of Information Technology in Organizational Development (Case Study: Staff of Ilam University)

Mohammad Hassan Morshedi Tonekaboni<sup>1</sup>

Mohammad Taban<sup>2</sup>

(Received: 26 January 2019; Accepted: 29 April 2019)

## Abstract

**Aim:** The purpose of this study was to investigate the relationship between the acceptance factors of information technology in organizational development at Ilam University.

**Methodology:** In this study, the research model of Davis et al. (1989) was selected as the basic model of research. The statistical population was 440 employees of Ilam University, of which 205 were examined as statistical samples. The data collection tool includes two questionnaires for information technology acceptance and organizational development. Content validity was used to determine the validity of the mentioned questionnaires and to confirm the reliability, they were confirmed by Cronbach's alpha method. Data analysis was also performed using SPSS statistical software.

**Findings:** The findings showed that there is a significant relationship between the acceptance factors of information technology and organizational development. Also, the perceived ease with a correlation coefficient of 0.797 and the perceived usefulness with a correlation coefficient of 0.405 have a significant effect on organizational development.

**Conclusion:** Information technology is an important strategic asset for organizations that can be used to improve organizational performance and strategic competition. It also provides the ground for better implementation of the organization's strategies and helps staff to achieve the organization's goals, which ultimately leads to organizational development. Therefore, managers should take steps to implement information technology in organizations.

**Keywords:** Information Technology, Organizational Development, University of Ilam

<sup>1</sup> M.Sc., Management of Government Organizations, Ilam University, Ilam, Iran  
(Corresponding Author).  
morshedi7759@gmail.com

<sup>2</sup> Assistant Professor, Department of Management, Ilam University, Ilam,  
Iran.  
m.taban@ilam.ac.ir



## بررسی رابطه بین عوامل پذیرش فناوری اطلاعات در بالندگی سازمانی\*

(مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه ایلام)

محمدحسن مرشدی تنکابنی<sup>۱</sup>

محمد تابان<sup>۲</sup>

### چکیده

**هدف:** هدف این پژوهش، بررسی رابطه بین عوامل پذیرش فناوری اطلاعات در بالندگی سازمانی بود که در دانشگاه ایلام مورد بررسی قرار گرفت.

**روش‌شناسی:** در این پژوهش مدل تحقیق دیویس و همکاران (۱۹۸۹) به عنوان مدل پایه تحقیق انتخاب شد. جامعه آماری ۴۴۰ نفر از کارکنان دانشگاه ایلام بود که ۲۰۵ نفر به عنوان نمونه آماری مورد بررسی قرار گرفتند. ابزار گردآوری اطلاعات شامل دو پرسشنامه پذیرش فناوری اطلاعات و بالندگی سازمانی است. جهت تعیین روایی پرسشنامه‌های مذکور از روایی محتوایی استفاده شد و برای سنجش پایایی، از طریق روش آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفتند. تحلیل داده‌ها نیز با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS انجام شد.

**یافته‌ها:** یافته‌ها نشان داد که بین عوامل پذیرش فناوری اطلاعات و بالندگی سازمانی روابط معناداری وجود دارد. همچنین سهولت درک شده با ضریب همبستگی ۰/۷۹۷ و سودمندی درک شده با ضریب همبستگی ۰/۴۰۵ در بالندگی سازمانی به صورت معناداری تأثیرگذار است.

**نتیجه‌گیری:** فناوری اطلاعات یک دارایی استراتژیک مهم برای سازمان‌ها به شمار می‌رود که می‌توان از آن برای بهبود عملکرد سازمانی و رقابت راهبردی استفاده کرد. همچنین زمینه را برای اجرای بهتر استراتژی‌های سازمان فراهم می‌نماید و کارکنان را در جهت تحقق اهداف سازمان یاری می‌کند که در نهایت موجب بالندگی سازمانی می‌شود. بنابراین مدیران باید در جهت پیاده‌سازی فناوری اطلاعات در سازمان‌ها گام بردارند.

**کلیدواژه‌ها:** فناوری اطلاعات، بالندگی سازمانی، دانشگاه ایلام.

\* تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۱۱/۰۶؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۲/۰۹.

۱. کارشناسی ارشد، مدیریت سازمان‌های دولتی، دانشگاه ایلام، ایلام، ایران (نویسنده مسئول).

morshedi7759@gmail.com

m.taban@ilam.ac.ir

۲. استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه ایلام، ایلام، ایران.

### مقدمه

استفاده از فناوری برای موفقیت هر سازمانی حیاتی است. بسیاری از محققان به پذیرش و اتخاذ فناوری‌های جدید در محل کار توجه کرده‌اند. در زمینه تحقیقات سیستم اطلاعات، استفاده کارمندان از یک فناوری جدید می‌تواند به عنوان پذیرش فناوری، اتخاذ فناوری و یا پیاده‌سازی سیستم اطلاعات به کار رود. پذیرش فناوری به‌طور فزاینده‌ای به یک مسأله حیاتی در پیاده‌سازی فناوری و مدیریت تبدیل شده است (خاساونه<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸، ص ۲۱۲). همچنین شرر<sup>۲</sup> و همکاران در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که استفاده از فناوری‌های نوین در آموزش در سال‌های اخیر افزایش یافته است، اما پذیرش و استفاده از فناوری برای مؤسسات آموزشی همچنان مشکل‌ساز است (شرر، سدیق و توندر<sup>۳</sup>، ۲۰۱۹، ص ۱۶؛ برت، مورفی و سالیوان<sup>۴</sup>، ۲۰۱۲، ص ۲۱۵). در واقع اگرچه فناوری‌های اطلاعات دارای قابلیت لازم برای بهبود روش‌های آموزشی‌اند، اما پذیرش این فناوری‌ها در دانشگاه‌ها بسیار ناچیز بوده است. ارزش فناوری‌های اطلاعات برای دانشگاه‌ها هنگامی درک می‌شود که دانشجویان و اعضای هیأت علمی آنها را پذیرفته و در فرآیند تدریس و یادگیری استفاده نمایند. اعضای هیأت علمی به دلیل این که از پذیرش فناوری‌های

---

1 Khasawneh

2 Scherer

3 Scherer, Siddiq & Tondeur

4 Berrett, Murphy & Sullivan

اطلاعات توسط دانشجویان اطمینان ندارند، علاقه‌ای به صرف زمان و انرژی در این حوزه ندارند (خسروی‌پور و پورجاوید، ۱۳۹۵، ص ۴۱).

فناوری‌های اطلاعاتی، یک دارایی استراتژیک مهم برای سازمان‌ها به شمار می‌روند که می‌توان از آن برای بهبود عملکرد سازمانی و رقابت راهبردی استفاده نمود. با این حال پذیرش و انتشار فناوری‌های اطلاعاتی، فرآیندهایی پیچیده هستند که تحت تأثیر تعدادی از عوامل داخلی و خارجی قرار می‌گیرند (نادری‌بنی، دلشاد، محمدی و ادیب‌زاده، ۱۳۹۴، ص ۷۲). فناوری اطلاعات به ابزارها و روش‌هایی گفته می‌شود که اطلاعات را در شکل‌های مختلف جمع‌آوری، ذخیره، بازیابی، پردازش، تحلیل و توزیع می‌کنند (محمدی و امیری، ۱۳۹۲، ص ۱۹۷). پذیرش فناوری اطلاعات عبارت است از رضایت قابل شرح و اثبات جهت بکار بردن فناوری اطلاعات در وظایفی که برای پشتیبانی آنها طراحی شده است (نجفی، جعفرپور و باقرحبی، ۱۳۹۰، ص ۶۲). پذیرش فناوری اطلاعات و ارتباطات تغییرات بنیادین در دنیای تجارت را به دنبال داشته است. امروزه با استفاده از ابزارهای گوناگون انتقال اطلاعات، امکان ارتباط هرچه بیشتر و بهتر با مشتریان و در نتیجه آگاهی از خواسته‌ها و نیازهای آنها فراهم می‌باشد. این امر برای صنایع خدماتی اهمیت بیشتری دارد، زیرا این صنایع نیاز دارند تا برای حفظ و افزایش میزان سود خود، وفاداری مشتریان را نسبت به خود افزایش دهند و از گرایش آنها به سمت رقبا جلوگیری نمایند. امروزه بدون استفاده از ابزارهای جدید فناوری اطلاعات و ارتباطات شانس بسیار کمی برای باقی ماندن در دنیای رقابت وجود خواهد داشت (محمدی زمان، ۱۳۹۷، ص ۵).

برای بکارگیری یک فناوری نوین در سازمان نیاز است تا زمینه‌های پذیرش این فناوری مهیا شود. لذا، آموزش کارکنان به عنوان یکی از عوامل بیرونی و مهم می‌تواند بر برداشت ذهنی آنها از مفید بودن و آسانی استفاده از فناوری تأثیرگذار باشد. اهمیت نقش آموزش در توانمندسازی منابع انسانی به حدی است که هیچ سازمان تحول‌گرا خود را بی-نیاز از آموزش نمی‌بیند. در واقع آموزش نوعی سرمایه‌گذاری مفید و یک عامل کلیدی در

توسعه دانش، بهبود مهارت‌ها و ایجاد یا تغییر نگرش کارکنان محسوب می‌شود (قنبری و کریمی، ۱۳۹۵، ص ۱۱).

پذیرش فناوری میزان احساسی است که افراد به صورت اختیاری در قصد استفاده از فن آوری خاص دارند. از این رو، پذیرش یا عدم پذیرش عاملی ضروری و تعیین کننده در میزان موفقیت یا شکست سامانه اطلاعاتی است (جهانگیر، دیانی و نوکاریزی، ۱۳۹۴، ص ۳۲۰).

مستری فراهانی، رضایی شریف و استاد حسنلو<sup>۱</sup> (۲۰۱۲)، هدف اصلی الگوی پذیرش فناوری را ارائه‌ی مبنایی برای پیگیری اثر عوامل بیرونی بر باورهای درونی، نگرش و قصد استفاده دانسته‌اند (منصورزاده، محمودی و حبیبی، ۱۳۹۵، ص ۳۵۹). مدل پذیرش فناوری که ابتدا توسط دیویس<sup>۲</sup> (۱۹۸۵) پیشنهاد شد، شامل متغیرهای اصلی انگیزه کاربر (به عنوان مثال، سهولت درک شده<sup>۳</sup>، سودمندی درک شده<sup>۴</sup> و نگرش‌ها نسبت به فناوری) و متغیرهای خروجی (یعنی مفاهیم رفتاری، استفاده از فناوری) است. از این متغیرها، سودمندی درک شده و سهولت استفاده درک شده، متغیرهای کلیدی در نظر گرفته می‌شوند که به طور مستقیم یا غیرمستقیم نتایج را توضیح می‌دهند (شرر، سدیق و توندر، ۲۰۱۹، ص ۱۸؛ مارانگونیک و گرانیچ<sup>۵</sup>، ۲۰۱۵).

منظور از سودمندی درک شده احتمال ذهنی شکل گرفته در شخص نسبت به مفید بودن انواع فناوری‌های اطلاعاتی در دسترس است، در حالی که سهولت استفاده درک شده احتمال ذهنی شکل گرفته در فرد نسبت به آسانی استفاده از انواع فناوری‌های اطلاعاتی در دسترس می‌باشد (ژان و کنترراس<sup>۶</sup>، ۲۰۱۱، ص ۸۴۷). بهبود در سهولت استفاده از یک سیستم ممکن است موجب ادراک از سودمندی آن سیستم شود و این امر

1 Mastari Farahani, Rezaei Sharif & Ostadhasanloo

2 Davis

3 Percieved ease

4 Percieved usefulness

5 Marangunić & Granić

6 Jan & Contreras

موجب افزایش کارایی فرد می‌شود. سهولت استفاده بهبود یافته موجب ذخیره کردن تلاش فرد می‌شود و فرد را قادر می‌سازد تا کار بیشتری با همان تلاش انجام دهد. بنابراین، افزایش سهولت استفاده موجب افزایش سودمندی می‌شود. به طور کلی سهولت استفاده ادراک شده را می‌توان به عنوان پیش‌نیازی برای سیستم‌های سودمند در نظر گرفت (قلاوندی و علی‌زاده، ۱۳۹۳، ص ۱۰۶).

طبق بررسی‌های صورت گرفته توسط ونکانش، موریس، دیویس و دیویس<sup>۱</sup> (۲۰۰۳)، مدل‌های متنوعی در زمینه پذیرش فناوری وجود دارند، اما یکی از آخرین مدل‌ها در این زمینه مدل تئوری یکپارچه شده پذیرش و استفاده از فناوری‌ای با نام مختصر UTAUT<sup>۲</sup> می‌باشد که ترکیبی از هشت مدل معتبر پذیرش فناوری: فعالیت منطقی<sup>۳</sup>، مدل پذیرش فناوری<sup>۴</sup>، مدل انگیزشی<sup>۵</sup>، تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده<sup>۶</sup>، مدل تلفیقی<sup>۷</sup>، مدل استفاده از کامپیوتر<sup>۸</sup>، تئوری انتشار اطلاعات<sup>۹</sup>، تئوری شناخت اجتماعی<sup>۱۰</sup> است. هدف مدل UTAUT رسیدن به دیدگاهی واحد در پذیرش فناوری اطلاعات است (گوپتا، داسگوپتا و گوپتا<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۸، ص ۱۴۵). این مدل شامل چهار بخش کلیدی است:

۱. انتظار عملکرد<sup>۱۲</sup>: میزانی که فرد معتقد است استفاده از یک سیستم به وی کمک خواهد کرد در عملکرد شغلی خود به منفی نائل آید.
۲. انتظار تلاش<sup>۱۳</sup>: میزان آسانی نحوه استفاده از سیستم را نشان می‌دهد.

1 Venkatesh, Morris, Davis & Davis

2 Unified Theory of Acceptance and Use of Technology

3 TRA

4 TAM

5 MM

6 TPB

7 TAM & TPB

8 MPCU

9 IDT

10 SCT

11 Gupta, Dasgupta & Gupta

12 Performance Expectancy

13 Effort Expectancy

۳. **اثرات اجتماعی**<sup>۱</sup>: میزانی که یک فرد ادراک می کند افراد مهم دیگر معتقدند او باید از سیستم جدید استفاده کند.

۴. **شرایط تسهیل گر**<sup>۲</sup>: میزانی که فرد معتقد است، زیرساخت های فنی و سازمانی لازم برای پشتیبانی از کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات فراهم است (غیاثی فرد، ۱۳۹۴، ص ۷۴).

- **فعالیت منطقی (TRA)**: توسط فیشبین و آیزن<sup>۳</sup> (۱۹۷۵) مطرح شده و برگرفته از روانشناسی اجتماعی است و یکی از مهم ترین و تأثیرگذارترین نظریه های رفتار انسانی است که از آن برای پیش بینی گستره وسیعی از رفتارها استفاده شده است و مبتنی بر این فرضیه است که افراد به طور منطقی عمل می کنند. آنان تمام اطلاعات در دسترس درباره رفتار هدف را جمع آوری و به طور منظم ارزیابی می کنند. همچنین اثر و نتیجه اعمال را در نظر می گیرند، سپس براساس استدلال خود تصمیم می گیرند که عملی را انجام دهند یا انجام ندهند. دیویس و همکاران (۱۹۸۹) از TRA برای پذیرش فردی فناوری استفاده کردند (ونکانش، موریس، دیویس و دیویس، ۲۰۰۳، ۴۲۸). این مدل شامل دو بعد گرایش به رفتار و هنجارهای ذهنی می باشد.

- **مدل پذیرش فناوری (TAM)**: یکی از پرکاربردترین مدل ها می باشد که توسط دیویس و همکاران مطرح شده است. این مدل مناسب سیستم های اطلاعاتی است و جهت پیش بینی پذیرش فناوری اطلاعات و میزان استفاده از آن در شغل می باشد. اساس این الگو بر این عقیده استوار است که برداشت ذهنی افراد از فناوری، بر نگرش آنان به فناوری تأثیر می گذارد. این مدل بیانگر آن است که استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات، با میل به رفتار (میل به استفاده) تعیین می شود. در واقع این مدل مبتنی بر تمایل است که تصریح می کند تمایل به پذیرش یک فناوری پیش بینی کننده خوبی برای استفاده

1 Social Influences

2 Facilitating Conditions

3 Fishbein & Ajzen

واقعی از آن فناوری است. این مدل شامل دو بعد سودمندی درک شده و سهولت استفاده درک شده می‌باشد (لی و کیم<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹، ص ۱۹۲).

– **مدل انگیزشی (MM):** بسیاری از پژوهش‌ها در روانشناسی، نظریه انگیزش را به عنوان توضیح رفتار به کار برده‌اند. در زمینه سیستم‌های اطلاعاتی دیویس، باگنوزی و وارشاو<sup>۲</sup> (۱۹۹۲)، نظریه انگیزشی را جهت درک و پذیرش فناوری جدی بکار برده‌اند. این مدل شامل دو بعد انگیزه بیرونی و انگیزه درونی می‌باشد (ونکانش، موریس، دیویس و دیویس، ۲۰۰۳، ۴۲۸).

– **تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده (TPB):** یک الگوی عمومی است که در بسیاری از زمینه‌ها از جمله پذیرش فناوری اطلاعات و ارتباطات به کار گرفته شده است. در این نظریه، از عوامل انگیزشی برای پیش‌بینی یک رفتار ویژه استفاده می‌شود و فرض بر آن است که تمایل انعکاسی از انگیزه شخص برای یک رفتار مشخص است (نیگ، لپک و مددک<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹، ص ۲۱۹). این مدل شامل سه بعد گرایش به رفتار، هنجارهای ذهنی و درک کنترل رفتاری می‌باشد.

– **مدل تلفیقی (TPB و TAM):** این مدل از طریق ترکیب دو مدل TAM و TPB تلاش کرده است تا مدلی چندبعدی ایجاد کند. این مدل شامل چهار بعد گرایش به رفتار، هنجارهای ذهنی، درک کنترل رفتاری و سودمندی درک شده می‌باشد (ونکانش، موریس، دیویس و دیویس، ۲۰۰۳، ص ۴۲۹).

– **مدل استفاده از کامپیوتر (MPCU):** این مدل دیدگاهی مقایسه‌ای بین TAM و TPB ایجاد می‌کند. این مدل پیش‌بینی مناسبی از پذیرش و استفاده از فناوری اطلاعاتی را به دست می‌دهد. این مدل شامل شش بعد تناسب شغلی، پیچیدگی، نتایج بلند

1 Lee & Kim

2 Davis, Bagozzi & Warshaw

3 Nigg, Lippke & Maddock



مدت، تأثیر استفاده، عوامل اجتماعی و شرایط تسهیل گر می باشد (ونکانش، موریس، دیویس و دیویس، ۲۰۰۳، ۴۳۰).

– **نظریه نشر نوآوری (IDT):** براساس این نظریه، نوآوری معادل با نوآوری فناورانه است و به طور معمول، نوآوری فناورانه، نرم افزارها و سخت افزارهای رایانه ای را شامل می شود. در نظریه نشر نوآوری، اعتقاد بر این است که برداشت ذهنی کاربران از ویژگی های نوآوری، بر پذیرش آنان تأثیر می گذارد. در زمینه سیستم های اطلاعاتی، مور و بناسات<sup>۱</sup> (۱۹۹۱) این نظریه را در زمینه پذیرش فناوری مورد استفاده قرار داد. این نظریه شامل هفت بُعد مزیت مرتبط، سهولت استفاده، تصویر، قابلیت رؤیت، سازگاری، نتایج قابل نمایش و استفاده داوطلبانه می باشد (ونکانش، موریس، دیویس و دیویس، ۲۰۰۳، ص ۴۳۱).

– **تئوری شناخت اجتماعی (SCT):** یکی از نظریات مهم در زمینه رفتار انسانی است. کامپی و هیگینز<sup>۲</sup> (۱۹۹۵) این نظریه را در استفاده از کامپیوتر مورد استفاده قرار دادند، اما به طور کلی در زمینه استفاده فناوری اطلاعات کاربرد دارد. این نظریه شامل پنج بُعد انتظارات خروجی – عملکرد، انتظارات خروجی – فردی، خودکارآمدی، اثر و اضطراب می باشد (ونکانش، موریس، دیویس و دیویس، ۲۰۰۳، ص ۴۳۲).

محقق پژوهش حاضر با بهره گیری از مدل های موجود در این زمینه، مدل پذیرش فناوری دیویس و همکاران که یکی از پرکاربردترین مدل ها در زمینه پذیرش فناوری می باشد را جهت ارزیابی پذیرش فناوری در این پژوهش انتخاب نموده است.

از طرفی از بارزترین خصوصیات عصر حاضر، تحولات شگرف و مستمر در پدیده های زندگی است. به همین دلیل، امروزه مدیران با جو سازمانی پر ابهام، پویا و در حال بالندگی مواجه هستند. بالندگی، یعنی منطبق کردن سازمان ها با آخرین پدیده های روز. ضرورت بالندگی را نیز می توان در بهبودی سازمان ها و بهبود کیفیت زندگی یافت.

1 Moore & Benbasat

2 Compeau & Higgins

بنابراین، به روز بودن کارکنان برای انجام مؤثر و بهینه وظایف و فعالیت‌ها، یکی از راهبردی‌ترین فرضیه‌های موفقیت سازمانی است (دعایی، پور، رضایی‌راد و خریدار، ۱۳۹۲، ص ۱۴۸). ژانگ<sup>۱</sup> اعتقاد دارد که تغییرات محیط و افزایش رقابت جهانی موجب شده که موضوع بالندگی کارکنان در کانون توجه مدیران قرار بگیرد؛ به این دلیل که سازمان‌ها به وسیله کارکنان توانمند، متعهد، ماهر و باانگیزه، بهتر می‌توانند خود را با تغییرات وفق داده و رقابت کنند (حسین‌زاده و صفری، ۱۳۹۶، ص ۲۰۰).

بالندگی سازمانی شاخه‌ای از علوم اجتماعی کاربردی است که به درک و تسهیل فرآیندهای تغییر در سازمان‌ها اختصاص دارد و به دلیل نادیده گرفتن روابط قدرت در سازمان‌ها مورد انتقاد قرار گرفته است. تعریف جامع ارائه شده توسط رشته مذکور، این شاخه از علوم اجتماعی را به‌عنوان یک کاربرد عملی و انتقال دانش علوم رفتاری به توسعه برنامه‌ریزی شده، بهبود و تقویت استراتژی‌ها، ساختارها و فرایندهایی که منجر به اثربخشی سازمانی می‌شوند، توصیف می‌کند (ویتک-کراپ<sup>۲</sup>، ۲۰۱۴، ص ۶۸). کاراکایا و ایلدیز<sup>۳</sup> (۲۰۱۳) معتقدند که بالندگی سازمانی، مفهومی جامع و چند بُعدی است. بنابراین، تعریف دقیقی از آن وجود ندارد. در عوض، محققان بر روی نقاط تعاریف بالندگی سازمانی مطابق با علاقه خود تمرکز کرده‌اند. به‌طور عمده، بالندگی سازمانی حصول اطمینان سازمان در رسیدن به اهداف خود از طریق بهبود عملکرد فردی و گروهی می‌باشد (پژوهان، ۱۳۹۳، ص ۷۴). بالندگی سازمان یک عبارت جدید بوده که به معنی تلاش گسترده سازمان برای افزایش اثربخشی و بقا است (شاترویچ<sup>۴</sup>، ۲۰۱۴، ص ۸۷۱). همچنین یک چارچوب مفهومی و عملی است که عمدتاً به رفتار انسان علاقمند می‌باشد. منتقدان می‌گویند که تا حد زیادی با استفاده از گفتمان روانشناسی و عمل‌ها، محققان و متخصصان بالندگی سازمانی تلاش می‌کنند سازمان‌ها را با تغییر افراد تغییر دهند (شیمونی<sup>۵</sup>، ۲۰۱۷، ص ۱۶۶). بالندگی سازمانی

1 Zhang

2 Witek-Crabb

3 Karakaya &amp; Yilmaz

4 Shatrevich

5 Shimoni

برخاسته از اهمیت روابط انسانی در سازمان است و بر ارزش‌هایی از قبیل پرورش و شکوفایی انسان، رفتار عادلانه در سازمان، گشودگی و شفافیت در محل کار، احترام به انتخاب کارکنان و تعادل مسئولیت با اختیار تأکید دارد (پژوهان، ۱۳۹۳، ص ۷۳). استینرت، نیسمیس و مان<sup>۱</sup> (۲۰۱۲) در تحقیق خود دریافتند که بالندگی سازمانی روشی است که پس از تحقق آن، عملکرد سازمان‌ها می‌تواند بهبود یابد و در اصل بر پایه فرایند آموزش دادن و تغییر ارزش‌ها و نگرش‌های کارکنان و اعضای سازمان قرار دارد. با در نظر گرفتن تعریف‌هایی که دانشمندان علوم رفتاری از بالندگی سازمانی بیان نمودند، می‌توان به این نتیجه رسید که بالندگی سازمانی با بالندگی انسان مرتبط است (نیکوفر و مظاهری، ۱۳۹۶، ص ۲۱۵). بالندگی سازمانی اساساً فرایندی مردم‌گراست، این فرایند شامل دستاوردهایی در زمینه‌های شرایط کاری بهتر، فن‌آوری تولید، زیرساخت‌های مالی و فیزیکی می‌باشد. بالندگی سازمانی، اهداف فردی و سازمانی را به منظور ایجاد گروه‌های منسجم و کارآمد در محل کار، مطابق با مأموریت و منافع سازمان، هماهنگ می‌کند (پژوهان، ۱۳۹۳، ص ۷۳).

با توجه به اینکه میزان کاربرد فناوری در سازمان‌های دولتی بر طبق پژوهش‌های صورت گرفته چندان رضایت‌بخش نیست و با در نظر گرفتن مطالب فوق، چنانچه مدیران بتوانند از فناوری اطلاعات در تصمیم‌های اصلی استفاده نمایند، به موفقیت سازمان کمک نموده‌اند.

لذا، تحقیق حاضر به بررسی تأثیرات پذیرش فناوری اطلاعات بر بالندگی سازمانی با استفاده از مدل دیویس، باگنوزی و وارشاو (۱۹۸۹)، در دانشگاه ایلام پرداخته و اثراتی که استفاده از فناوری اطلاعات می‌تواند بر بالندگی سازمانی داشته باشد را مورد بررسی قرار داده است.

1 Steinert, Naismith & Mann

### پذیرش فناوری اطلاعات و بالندگی سازمانی

در دنیای فعلی فناوری اطلاعات، خمیرمایه توسعه در سازمان و جامعه است و محورهای اساسی توسعه و ماهیت آن را نیز متناسب با نیاز جامعه و کارکنان تعیین می‌کند. در توسعه حرفه‌ای، همواره بایستی ظرفیت‌های جدید انسانی را شناخت تا توسعه قابلیت‌ها و کیفیت‌های انسانی به صورت یک فرایند دائمی انجام شود. تحقق این امر در بهره‌گیری از فناوری اطلاعات است، چون در فرایند فناوری اطلاعات دائماً اطلاعات تولید، پردازش، توزیع و مدیریت می‌شود، بنابراین، فناوری اطلاعات زمانی حلال مشکلات خواهد بود که در خدمت توسعه و پرورش انسان‌ها قرار گرفته و قابلیت‌های انسانی با هم تلفیق و به توسعه و بهره‌وری منجر گردد (رشادت‌جو، ۱۳۹۵، ص ۱۲۴).

زاین<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۵) در تحقیقی نشان دادند که ایجاب فرهنگ و جوی نوآور و پذیرنده فناوری‌های جدید بر بالندگی سازمانی تأثیر فزاینده و مثبتی دارد. در واقع وی نشان داد که کاربست مدل‌ها و تکنولوژی‌های جدید به واسطه تأثیر فزاینده میزان پذیرش نوآوری و تکنولوژی در جو و فرهنگ سازمان بر چابکی و بالندگی سازمانی است (ترکمان، ۱۳۹۵، ص ۱۰۸).

### مدل مفهومی و فرضیات تحقیق

بر طبق مدل مفهومی ارائه شده، فرضیه‌های مورد نظر در ادامه تشریح می‌شود.

#### فرضیه اصلی

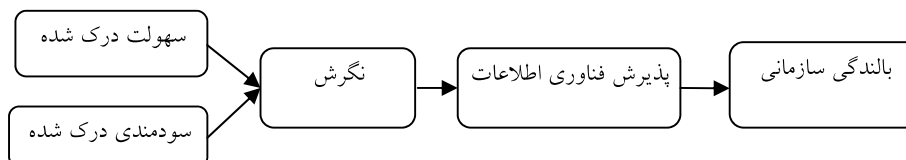
- به نظر می‌رسد بین پذیرش فناوری اطلاعات و بالندگی سازمانی رابطه‌ای وجود دارد.

#### فرضیه‌های فرعی

- بین مؤلفه سهولت درک شده در بالندگی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

1 Zain

• بین مؤلفه سودمندی درک شده در بالندگی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.



شکل ۱. الگوی مفهومی پژوهش (منبع: یافته‌های نگارنده، برگرفته از مدل فناوری دیویس، ۱۹۸۹)

### روش پژوهش

پژوهش حاضر با جهت‌گیری بررسی و تحلیل رابطه بین عوامل پذیرش فناوری در بالندگی سازمانی در دانشگاه ایلام طرح‌ریزی شده است. از این رو، به لحاظ هدف، کاربردی و از حیث جمع‌آوری داده‌ها، پیمایشی-تحلیلی است. در این پژوهش مدل تحقیق دیویس و همکاران (۱۹۸۹) به عنوان مدل پایه تحقیق انتخاب شد. جامعه آماری در این پژوهش ۴۴۰ نفر از کارکنان دانشگاه ایلام است که طبق جدول کرجسی و مورگان<sup>۱</sup> تعداد ۲۰۵ نفر به عنوان نمونه با روش نمونه‌گیری ساده انتخاب شدند و پرسشنامه در بین آن‌ها توزیع شد. جهت اطمینان از کفایت حجم نمونه، شاخص KMO بکار گرفته شد. شاخص ذکر شده در دامنه صفر تا یک قرار می‌گیرد. در صورتی که مقدار شاخص نزدیک به یک باشد، داده‌های مورد نظر (اندازه نمونه) مناسب است و کفایت می‌کند و در غیر این صورت (به طور معمول کمتر از ۰/۶) اندازه نمونه مناسب نمی‌باشد و باید تغییر یابد. مقدار محاسبه شده آماره شاخص KMO به وسیله نرم‌افزار SPSS در جدول ۱ ذکر شده است.

جدول ۱. آزمون کفایت حجم نمونه (KMO)

| متغیر                | مقدار KMO | مقدار بارتلت <sup>۲</sup> | درجه آزادی | سطح معناداری |
|----------------------|-----------|---------------------------|------------|--------------|
| پذیرش فناوری اطلاعات | ۰/۸۷۳     | ۱۱۲۳/۷۶۵                  | ۶۶         | ۰/۰۰۰        |

1 Kerjcie & Morgan

2 Bartlett's

طبق جدول ۱ مشاهده می‌شود که مقدار KMO برابر با ۰/۸۷۳ بوده و همچنین آزمون بارتلت نیز در حد قابل قبولی ( $Sig = ۰/۰۰۰ > ۰/۵$ ) معنادار است. بنابراین، نتایج جدول نشان می‌دهد نمونه‌گیری از کفایت لازم برخوردار می‌باشد.

برای سنجش متغیر پذیرش فناوری اطلاعات از پرسشنامه عظیم‌پور راد (۱۳۹۵) شامل ۱۲ سؤال و برای سنجش متغیر بالندگی سازمانی از پرسشنامه شفیع‌زاده (۱۳۹۲) که شامل ۱۹ سؤال می‌باشد، استفاده شد. پرسشنامه پذیرش فناوری اطلاعات بکار گرفته شده در این پژوهش از مدل دیویس و همکاران استفاده کرده است. پرسشنامه‌های مذکور در این پژوهش شامل دو بخش ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها و بخش دوم شامل دو متغیر پذیرش فناوری اطلاعات و بالندگی سازمانی که به وسیله مقیاس ۵ امتیازی لیکرت (۱=کاملاً مخالفم، ۵=کاملاً موافقم) اندازه‌گیری شد.

جدول ۲. شاخص‌های توصیفی سازه پذیرش فناوری اطلاعات و ارتباطات

| شاخص جمعیت‌شناختی | ابعاد         | فراوانی | فراوانی (درصد) |
|-------------------|---------------|---------|----------------|
| جنسیت             | زن            | ۲۸      | ۱۳/۷           |
|                   | مرد           | ۱۷۷     | ۸۶/۳           |
|                   | دیپلم         | ۱۹      | ۹/۲            |
| میزان تحصیلات     | فوق دیپلم     | ۲۴      | ۱۱/۸           |
|                   | کارشناسی      | ۴۲      | ۲۰/۵           |
|                   | کارشناسی ارشد | ۸۹      | ۴۳/۴           |
|                   | دکترای بالاتر | ۳۱      | ۱۵/۱           |
|                   | کمتر از ۵ سال | ۲۱      | ۱۰/۲           |
| سابقه‌ی کار       | ۶ تا ۱۰ سال   | ۷۵      | ۳۶/۶           |
|                   | ۱۱ تا ۲۰ سال  | ۹۲      | ۴۴/۹           |
|                   | ۲۱ تا ۳۰ سال  | ۱۷      | ۸/۳            |

روایی پرسشنامه‌ها از طریق روایی محتوا (تأیید افراد متخصص و صاحب‌نظران در

این زمینه) بررسی و تأیید شد. همچنین به منظور سنجش پایایی از آلفای کرونباخ<sup>۱</sup> استفاده شده است که برای متغیر پذیرش فناوری اطلاعات،  $0/875$  و برای متغیر بالندگی سازمانی،  $0/949$  بدست آمد. با در نظر گرفتن مقدار آلفای بدست آمده برای دو متغیر پذیرش فناوری و بالندگی سازمانی که هر دو بالای  $0/7$  بود، می توان نتیجه گرفت که ابزار سنجش از پایایی مناسبی برخوردار است.

در نهایت، مدل تحقیق با تجزیه و تحلیل داده های استخراج شده از  $205$  پرسشنامه تکمیل شده توسط کارکنان دانشگاه ایلام و با استفاده از نرم افزار SPSS آزمون شد.

### یافته های پژوهش

توصیف متغیرهای تحقیق در جدول ۳ آمده است. بر طبق نتایج این جدول، بیشترین و کمترین امتیاز کسب شده برای متغیرها مشخص بوده و میانگین امتیازات و انحراف معیار این متغیرها نیز آمده است. مقدار چولگی<sup>۲</sup> مشاهده شده برای تمام متغیرها در بازه  $(2, -2)$  قرار دارد. یعنی از لحاظ کجی متغیرها نرمال بوده و توزیع آن متقارن است. مقدار کشیدگی آنها در بازه  $(2, -2)$  قرار دارد. این نشان می دهد توزیع متغیرها از کشیدگی نرمال برخوردار است.

جدول ۳. توصیف متغیرهای تحقیق

| انحراف<br>معیار | چولگی   | انحراف<br>معیار | چولگی    | انحراف<br>استاندارد | میانگین  | ماکسیمم | مینیمم | تعداد | ابعاد   |                            |
|-----------------|---------|-----------------|----------|---------------------|----------|---------|--------|-------|---------|----------------------------|
| $0/338$         | $0/307$ | $0/170$         | $-0/498$ | $0/69312$           | $3/8043$ | $5$     | $1/3$  | $205$ | سودمندی | پذیرش<br>فناوری<br>اطلاعات |
| $0/338$         | $0/198$ | $0/170$         | $-0/576$ | $0/73249$           | $3/8744$ | $5$     | $1/7$  | $205$ | سهولت   |                            |
| $0/338$         | $0/057$ | $0/170$         | $-0/373$ | $0/73368$           | $3/5908$ | $5$     | $1/2$  | $205$ |         | بالندگی<br>سازمانی         |

(منبع: محاسبات نگارنده)

1 Cronbach's Alpha

2 Skewness

### تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها

ابتدا قبل از بررسی فرضیات پژوهش، لازم است بدانیم که متغیرهای تحقیق نرمال است یا خیر؟. بر این اساس طبق قضیه حد مرکزی در صورتی که اندازه نمونه به حد کافی بزرگ باشد ( $N \geq 30$ )، توزیع میانگین نمونه‌ها تقریباً نرمال خواهد بود (رشادت‌جو، ۱۳۹۵، ص ۱۳۴). از آنجایی که در این تحقیق تعدادها نمونه ۲۰۵ است، بنابراین، طبق قضیه حد مرکزی متغیرهای تحقیق نرمال هستند. پس، در پژوهش حاضر از آزمون‌های پارامتریک استفاده می‌شود. به دلیل آن که در این تحقیق، مقیاس اندازه‌گیری فاصله‌ای و متغیرهای تحقیق نرمال می‌باشد، جهت آزمون فرضیات آماری از ضریب همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون استفاده شده است. همچنین نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای متغیر پذیرش فناوری اطلاعات ۰/۰۸۳ و برای متغیر بالندگی سازمانی ۰/۲۰۰ به دست آمد و چون مقدار Sig به دست آمده برای هر دو متغیر، بالای ۰/۰۵ است، نشان از نرمال بودن توزیع داده‌های متغیرهای تحقیق دارد.

### فرضیه اصلی

H0: به نظر می‌رسد بین پذیرش فناوری اطلاعات و بالندگی سازمانی رابطه‌ای وجود ندارد.  
H1: به نظر می‌رسد بین پذیرش فناوری اطلاعات و بالندگی سازمانی رابطه‌ای وجود دارد.  
با توجه به داده‌های مندرج در جدول ۵، مقدار  $\text{sig} = 0/000 < /01$  می‌باشد. به همین دلیل با اطمینان ۹۹ درصد فرض H0 رد و فرض H1 تأیید شده و این رابطه معنادار است. همچنین براساس این جدول می‌توان گفت شدت همبستگی قوی بین دو متغیر پذیرش فناوری اطلاعات و بالندگی سازمانی ۷۷/۲ درصد بوده که این امر بیانگر رابطه مستقیم مثبت بین دو متغیر است.



جدول ۴. ضریب همبستگی بین پذیرش فناوری اطلاعات و بالندگی سازمانی

| بالندگی سازمانی |                | پذیرش فناوری اطلاعات |
|-----------------|----------------|----------------------|
| ۰/۷۷۲           | همبستگی پیرسون |                      |
| ۰/۰۰۰           | Sig            |                      |
| ۲۰۵             | N              |                      |
| P< 0.01         |                |                      |

(منبع: محاسبات نگارنده)

به منظور بررسی میزان تأثیر، برازش مدل رگرسیون مورد تحلیل قرار گرفت که در ادامه به آن پرداخته می‌شود.

جهت بررسی و ارائه مدل بین بالندگی سازمانی (Y) و پذیرش فناوری اطلاعات (X) پس از بررسی شاخص‌های کفایت مدل به ارائه مدل پردازش یافته پرداخته می‌شود. همبستگی بین متغیرهای مستقل و متغیرهای وابسته برابر با ۰/۷۷۲ است. ضریب تعیین شده نیز ۰/۵۹۶ به دست آمد. ضریب تعیین تعدیل شده در این آزمون ۰/۵۹۴ درصد است و این مقدار نشان می‌دهد که ۵۹/۴ درصد تغییرات بالندگی سازمانی به پذیرش فناوری اطلاعات موجود مربوط می‌شود.

آزمون دوربین واتسون<sup>۱</sup> برای بررسی استقلال خطاها از یکدیگر است. خطا به معنی تفاوت بین مقادیر واقعی و مقادیر پیش‌بینی شده توسط معادله رگرسیون می‌باشد. با توجه به این که مقدار آماره دوربین-واتسون ۱/۷۶ و در فاصله ۱ تا ۳ قرار دارد، استقلال باقیمانده‌ها را نتیجه می‌گیریم.

در جدول ۶، معنی دار بودن رگرسیون به وسیله آزمون محاسبه شد.

1 Durbin-Watson

جدول ۵. آزمون F (آنالیز واریانس) جهت معنادار بودن رگرسیون

| Sig   | آماره F | میانگین مجموع مربعات | درجات آزادی | مجموع مربعات | مدل        |
|-------|---------|----------------------|-------------|--------------|------------|
| ۰/۰۰۰ | ۲۹۸/۹۱۸ | ۶۵/۳۹۸               | ۱           | ۶۵/۳۹۸       | رگرسیون    |
|       |         | ۲۱۹                  | ۲۰۳         | ۴۴/۴۱۳       | باقی مانده |
|       |         |                      | ۲۰۴         | ۱۰۹/۸۱۱      | کل         |

(منبع: محاسبات نگارنده)

با توجه به جدول فوق، سطح معنی داری محاسبه شده برای این آماره برابر ۰/۰۰۰ و نشان از معنی دار بودن رگرسیون در سطح ۹۹ درصد دارد.

جدول ۶. معنادار بودن ضرایب رگرسیونی پذیرش فناوری اطلاعات و بالندگی سازمانی

| Sig                           | t      | ضریب غیر استاندارد |            | ضریب استاندارد شده | مدل                    |
|-------------------------------|--------|--------------------|------------|--------------------|------------------------|
|                               |        | B                  | Std. Error | Beta               |                        |
| ۰/۹۶۷                         | ۰/۰۴۲  | ۰/۰۰۹              | ۰/۲۱۰      |                    | مقدار ثابت             |
| ۰/۰۰۰                         | ۱۷/۲۸۹ | ۰/۹۳۶              | ۰/۰۵۴      | ۰/۷۷۲              | ۱ پذیرش فناوری اطلاعات |
| متغیر وابسته: بالندگی سازمانی |        |                    |            |                    |                        |

(منبع: محاسبات نگارنده)

متغیر وارد شده در معادله رگرسیونی هسته اصلی تحلیل رگرسیون می باشد که در جدول فوق آمده است.

معادله رگرسیونی را می توان با استفاده از ستون ضرایب استاندارد نشده به شرح زیر محاسبه کرد:

$$\text{بالندگی سازمانی} = ۰/۰۰۹ + (۰/۹۳۶) \times \text{پذیرش فناوری اطلاعات}$$

می توان گفت با افزایش یک واحد پذیرش فناوری اطلاعات، ۰/۹۳۶ واحد تغییر در بالندگی سازمانی ایجاد می شود، در نتیجه ارتباط مثبت دارند. در پایان خلاصه ای از آزمون فرضیات در جدول ۸ ارائه می گردد.

جدول ۲. خلاصه آزمون فرضیات

| نتیجه آزمون | ضریب غیر استاندارد        | Sig   | آماره F | ضریب تعیین تعدیل شده | ضریب همبستگی | فرضیه                                                                  |
|-------------|---------------------------|-------|---------|----------------------|--------------|------------------------------------------------------------------------|
| تأیید فرضیه | ثابت ۰/۳۸۳<br>متغیر ۰/۸۴۳ | ۰/۰۰۰ | ۳۵۲/۳۲۹ | ۰/۶۳۳                | ۰/۷۹۷        | بین مؤلفه سهولت درک شده در بالندگی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.   |
| تأیید فرضیه | ثابت ۲/۰۲۰<br>متغیر ۰/۴۰۵ | ۰/۰۰۰ | ۳۹/۷۹۲  | ۰/۱۶۰                | ۰/۴۰۵        | بین مؤلفه سودمندی درک شده در بالندگی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. |

(منبع: محاسبات نگارنده)

### نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه عوامل پذیرش فناوری اطلاعات در بالندگی سازمانی بود تا رابطه میان هر یک از عوامل پذیرش فناوری اطلاعات در بالندگی سازمانی در دانشگاه ایلام مشخص گردد. براساس مبانی نظری و پیشینه ذکر شده، اقدام به ارائه فرضیه‌ها و چارچوب مفهومی پژوهش شد. بدین منظور ضمن پیشنهاد یک مدل پایه، این مدل پژوهش بر روی جامعه آماری مورد نظر در دانشگاه ایلام مورد بررسی قرار گرفت. نتایج بدست آمده از تجزیه و تحلیل داده‌ها، تأیید فرضیه‌ها را نشان داد. فرضیه اصلی در این پژوهش بیان می‌کند که به‌نظر می‌رسد بین پذیرش فناوری اطلاعات و بالندگی سازمانی رابطه‌ای وجود دارد.

در جدول ۴، ضریب همبستگی بدست آمده بین دو متغیر پذیرش فناوری اطلاعات و بالندگی سازمانی ۰/۷۷۲ با فراوانی (N=۲۰۵) حکایت از رابطه مثبت و معنی‌دار دارد. از طرفی، با توجه به نتایج جدول، سطح معنی‌داری (Sig=۰/۰۰۰) که از سطح خطای ۰/۰۱ کمتر است، با اطمینان ۹۹ درصد می‌توان گفت که فرض H1 تأیید و فرض H0 رد می‌شود. همچنین با توجه به اینکه دامنه ضریب همبستگی بین ۰ تا ۱ است و هرچه مقدار این

ضریب به (۱) نزدیک تر باشد، نشان از همبستگی قوی تر و هرچه مقدار آن به (۰) نزدیک تر باشد، دلالت بر همبستگی ضعیف تر بین مقادیر مشاهده شده و پیش بینی شده دارد، بنابراین، نتایج حاکی از همبستگی قوی بین این دو متغیر می باشد. پس می توان نتیجه گرفت که پذیرش فناوری اطلاعات در بالندگی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه های فرعی پژوهش بیان می کنند که سهولت درک شده و سودمندی درک شده بر بالندگی سازمانی تأثیر دارند. باتوجه به جدول ۷، مشخص شد که سهولت درک شده با ضریب همبستگی ۰/۷۹۷ بر بالندگی سازمانی تأثیر دارد و نشان از همبستگی قوی بین این دو متغیر می باشد. همچنین سودمندی درک شده با ضریب همبستگی ۰/۴۰۵ بر بالندگی سازمانی تأثیر دارد و نشان از همبستگی متوسط بین دو متغیر مذکور می باشد. از طرفی، با توجه به نتایج جدول، سطح معنی داری ( $Sig=0/000$ ) که از سطح خطای ۰/۰۱ کمتر است، با اطمینان ۹۹ درصد می توان گفت فرضیه های فرعی این پژوهش مورد تأیید می باشند. ضریب تعیین تعدیل شده برای سهولت درک شده در بالندگی سازمانی، ۰/۶۳۳ و برای سودمندی درک شده بر بالندگی سازمانی، ۰/۱۶۰ می باشد و این بدین معناست که متغیرهای پیش بین در فرضیه های فرعی توانسته اند به ترتیب ۶۳/۳ درصد و ۱۶ درصد از واریانس متغیر ملاک را پیش بینی کنند.

یافته های این پژوهش، نتیجه مطالعه زاین و همکاران (۲۰۰۵) که در تحقیقی نشان دادند ایجاب فرهنگ و جوی نوآور و پذیرنده فناوری های جدید بر بالندگی سازمانی تأثیر فزاینده و مثبتی دارد را مورد تأیید قرار می دهد و با نتیجه این مطالعه همخوانی دارد.

دیویس در سال ۱۹۸۹، به این نتیجه رسید که سهولت استفاده ادراک شده می تواند مقدمه علیتی برای سودمندی ادراک شده باشد. بنابراین، در حالت کلی می توان گفت که هرچه افراد احساس راحتی بیشتری نسبت به استفاده از فناوری اطلاعات داشته باشند، احتمال استفاده آنها افزایش می یابد. سودمندی ادراک شده در سازمان توسط افراد به دو صورت ممکن است درک نشود، اولاً عدم برنامه ریزی مناسب توسط سازمان که باعث بوجود آمدن این احساس در کاربران می شود که تلاش های انجام شده برای استفاده از

سیستم باعث رسیدن آنان به اهدافشان نمی‌شود. ثانیاً، زمانی که مزیت‌های سیستم جدید برای کاربران قابل لمس نباشد و آنها احساس کنند که سیستم جدید تأثیری در کارایی و اثربخشی آنان نداشته و در نهایت احساسی کنند که سیستم برای آنان سودمند نیست (شاهزیدی، ۱۳۹۵، ص ۱۲۰).

### پیشنهادهای پژوهش

مدیران در برنامه‌ریزی‌های خود زمان بیشتری را برای کارکنان خود در نظر بگیرند، در جهت رفع مشکلات و چالش‌هایی که کارکنان با آنها مواجه می‌شوند، تلاش نمایند و پیوسته کارکنان را از طریق آموزش‌های مناسب راهنمایی‌های شغلی، در مسیر رشد و بالندگی سازمانی هدایت نمایند.

ایجاد اعتماد در بین کارکنان به مدیریت سازمان و اهداف تعیین شده با آشکار نمودن آینده سازمان از طریق انجام درست وظایف به وسیله کارکنان و همچنین دادن این اطمینان که سازمان در جهت رشد و برطرف کردن نیازهای کارکنان گام برمی‌دارد، موجب می‌شود این احساس را در کارکنان بوجود آورد که آنها مهم هستند و نیز مورد توجه سازمان می‌باشند. در نتیجه اعتماد به نفس آنها افزایش می‌یابد و وظایف خود را به طور دقیق‌تری انجام می‌دهند که این خود باعث گام برداشتن در جهت بالندگی سازمانی می‌شود. همچنین سازوکاری در سازمان‌ها بوجود آید که در آن کارکنان بتوانند اهداف برنامه‌های سازمان را به طور صحیح شناسایی نمایند و از هرگونه ابهام جلوگیری شود تا آنها بتوانند در مسیری که سازمان مشخص می‌نماید، گام بردارند.

مدیران باید در مواردی که فناوری‌ها از پیچیدگی خاصی برخوردار بودند، از طریق برگزاری کارگاه‌های آموزشی زمینه را برای یادگیری کارکنان فراهم نمایند. همچنین مزایا و سودمندی بکارگیری فناوری اطلاعات در سازمان را برای کارکنان مشخص سازند و کارکنان را در جهت به بکارگیری فناوری اطلاعات ترغیب و تشویق نمایند.

به محققین آینده پیشنهاد می گردد که به بررسی اثرات متغیر پژوهش حاضر بر روی متغیرهای مرتبط در جامعه آماری بزرگ تر بپردازند و نتایج کسب شده را با نتایج این پژوهش مورد مقایسه و تحلیل قرار دهند.

## منابع

۱. پژوهان، ا. (۱۳۹۳). ارتباط بالندگی سازمانی با عزت نفس و ابعاد آن در کارکنان دانشگاه پیام نور استان کردستان. *مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۲(۸): ۷۷-۹۴.
۲. ترکمان، م. (۱۳۹۵). بررسی رابطه انواع فرهنگ سازمانی با بالندگی سازمانی در دانشگاه علوم انتظامی. *مطالعات مدیریت بر آموزش انتظامی*، ۹(۳۳): ۹۱-۱۱۸.
۳. جهانگیر، غ. ح؛ دیانی، م. ح؛ نوکاریزی، م. (۱۳۹۴). توسعه مدل پذیرش فناوری اطلاعات دیویس (TAM) از طریق سنجش تأثیر باورهای خودکارآمد و ناکارآمد اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی مشهد بر پذیرش سامانه اطلاعات پژوهشی (پژوهان)، مبتنی بر رویکرد شناختی - اجتماعی. *پژوهش‌نامه کتابداری و اطلاع‌رسانی*، ۵(۲): ۳۱۹-۳۳۹.
۴. حسین‌زاده، آ؛ صفری، ث. (۱۳۹۶). تبیین نقش بالندگی کارکنان بر تسهیم دانش (مورد مطالعه: سازمان سنجش آموزش کشور). *نامه آموزش عالی* (دوره جدید)، ۱۱(۴۱): ۱۹۹-۲۱۸.
۵. خسروی‌پور، ب؛ پورجاوید، س. (۱۳۹۵). عامل‌های تأثیرگذار بر پذیرش فناوری اطلاعات توسط دانشجویان کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه پیام نور نهاوند. *پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی*، ۳۸: ۴۰-۵۰.
۶. دعایی، حبیب‌اله؛ پور، س؛ رضایی‌راد، م؛ خریدار، ف. (۱۳۹۲). درک تأثیرگذاری بالندگی و عدالت سازمانی از منظر شاخص‌های رفتاری. *مدیریت تحول*، ۵(۱۰): ۱۴۵-۱۶۸.
۷. رشادت‌جو، ح. (۱۳۹۵). تأثیر پذیرش فناوری اطلاعات بر توسعه حرفه‌ای کارکنان با استفاده از مدل پذیرش فناوری (TAM) در شرکت کانی کاوان. *آموزش و توسعه منابع انسانی*، ۳(۸): ۱۲۳-۱۴۱.
۸. شاهزیدی، م. ر. (۱۳۹۵). *بررسی رابطه بین فرهنگ کارکنان و پذیرش فناوری اطلاعات در شرکت فرآوری و صادرات سنگ رنجان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام‌نور، واحد بین‌الملل کیش.
۹. شفیع‌زاده، ر. (۱۳۹۲). *تعیین رابطه بالندگی سازمانی با تعهد سازمانی در بین کارمندان شعب تهران بانک سامان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی.
۱۰. عظیم‌پور راد، م. (۱۳۹۵). *بررسی تأثیر پذیرش فناوری اطلاعات بر میزان مشارکت الکترونیکی شهروندان (مورد مطالعه: شهروندان ساکن منطقه هجده شهر تهران)*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام‌نور، واحد تهران غرب.
۱۱. غیائی‌فرد، ح. (۱۳۹۴). *بررسی تأثیر پذیرش فناوری اطلاعات و ارتباطات بر خلاقیت و نوآوری در سازمان (مطالعه موردی: مرکز طراحی شهید یزدانی سازمان صنایع هوافضا)*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام‌نور، واحد تهران غرب.
۱۲. قلاوندی، ح؛ علی‌زاده، م. (۱۳۹۳). بررسی عوامل مؤثر بر پذیرش فناوری اطلاعات: گسترش مدل پذیرش فناوری اطلاعات. *فناوری آموزش*، ۹(۲): ۱۰۵-۱۱۳.
۱۳. قنبری، س؛ کریمی، ا. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر آموزش فناوری اطلاعات و ارتباطات بر پذیرش اثربخش فناوری اطلاعات براساس مدل پذیرش تکنولوژی (TAM). *مدیریت بر آموزش سازمان‌ها*، ۵(۱): ۹-۳۶.

۱۴. محمدی زمان، م. (۱۳۹۷). طراحی درک عوامل مؤثر بر رفتار پذیرش فناوری اطلاعات (مطالعه موردی مشتریان بانک ملی). پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی، واحد صفادشت.
۱۵. محمدی، ع.؛ امیری، ی. (۱۳۹۲). شناسایی و تبیین عوامل مؤثر بر پذیرش نوآوری فناوری اطلاعات در سازمان‌های دولتی با رویکرد مدل‌یابی معادلات ساختاری. مدیریت فناوری اطلاعات، ۵(۴): ۱۹۵-۲۱۸.
۱۶. منصورزاده، م.؛ محمودی، ف.؛ حبیبی، ح. (۱۳۹۵). بررسی عوامل مؤثر بر پذیرش فناوری اطلاعات و ارتباطات در بین دانشجویان براساس الگوی پذیرش فناوری ۳. راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، ۹(۵): ۳۵۷-۳۷۰.
۱۷. نادری‌بنی، م.؛ دلشاد، ع.؛ محمدی، ف.؛ ادیب‌زاده، م. (۱۳۹۴). عوامل مؤثر بر پذیرش فناوری اطلاعات در هتل‌های شهر شیراز. مطالعات مدیریت گردشگری، ۱۰(۲۹): ۶۹-۹۳.
۱۸. نجفی، ا.؛ جعفرپور، م.؛ باقرحی، م. (۱۳۹۰). بررسی متغیرهای رفتاری مؤثر بر پذیرش فناوری اطلاعات در سازمان (مطالعه در یک سازمان نظامی). روانشناسی نظامی، ۲(۷): ۶۱-۷۵.
۱۹. نیکوفر، م.؛ مظاهری، م. (۱۳۹۶). نقش ابعاد بالندگی سازمانی در تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی کشور. پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱۰(۳۶): ۲۱۱-۲۳۲.

20. Berrett, B. ; Murphy, J. & Sullivan, J. (2012). Administrator insights and reflections: Technology integration in schools. *The Qualitative Report*, 17(1): 200-221.
21. Davis, F.D. ; Bagozzi, R.P. & Warshaw, P.R. (1989). User acceptance of computer technology: a comparison of two theoretical models. *Manag Sci*, 35(8): 982-1003.
22. Davis, F.D. ; Bagozzi, R.P. & Warshaw, P.R. (1992). Extrinsic and intrinsic motivation to use computers in the workplace 1. *Journal of applied social psychology*, 22(14): 1111-1132.
23. Fishbein, M. & Ajzen, I. (1975). **Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research**. Reading (Massachusetts), Addison-Wesley publishing Co.
24. Gupta, B. ; Dasgupta, S. & Gupta, A. (2008). Adoption of ICT in a Government Organization in a Developing Country: An Empirical Study. *Journal of Strategic Information System*, 17: 140-154.
25. Jan, A.Un. & Contreras, V. (2011). Technology acceptance model for the use of information technology in universities. *Computers in Human Behavior*, 27: 845-851.
26. Karakaya, A. & Yilmaz, K. (2013). Problem Solving Approach at Organizational Development Activities: A Research at Karabuk University. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 99: 322-331.
27. Khasawneh, O.Y. (2018). Technophobia without borders: The influence of technophobia and emotional intelligence on technology acceptance and the moderating influence of organizational climate. *Computers in Human Behavior*, 88: 210-218.
28. Lee, S. & Kim, B.G. (2009). Factors Affecting the Usage of Internet: A Confirmatory Study. *Computer in Human Behavior*, 25: 191-201.
29. Marangunić, N. & Granić, A. (2015). Technology acceptance model: a literature review from 1986 to 2013. *Universal Access in the Information Society*, 14(1): 81-95. **Doi:** 10.1007/s10209-014-0348-1
30. Mastari Farahani, F. ; Rezaei Sharif, A. & Ostadhasanloo, H. (2012). Obstacles of using information and communication technology in learning-teaching process. *Iranian Bimonthly of Education Strategies In Medical Sciences*, 5(1): 15-21.
31. Nigg, C.R. ; Lippke, S. & Maddock, J.E. (2009). Factorial Invariance of the Theory of Planned Behavior Applied to Physical Activity across Gender, Age, and Ethnic Groups. *Psychology of Sport and Exercise*, 10: 219-225.
32. Scherer, R. ; Siddiq, F. & Tondeur, J. (2019). The technology acceptance model (TAM): A meta-analytic structural equation modeling approach to explaining teachers' adoption of digital technology in education. *Computers & Education*, 128: 1-35.
33. Shatreovich, V. (2014). Industrial structures as competitive factor in organization development. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 110: 871-878.
34. Shimoni, B. (2017). A sociological perspective to organization development. *Organizational Dynamics*, 46(3): 165-170.
35. Steinert, Y. ; Naismith, L. & Mann, K. (2012). Faculty development initiatives designed to promote leadership in medical education. A BEME systematic review: BEME Guide No. 19. *Medical teacher*, 34(6): 483-503.



36. Venkatesh, V. ; Morris, M.G. ; Davis, G.B. & Davis, F.D. (2003). User acceptance of information technology: toward a unified view. *MIS Quarterly*, 27(3): 425-478.
37. Witek-Crabb, A. (2014). Business growth versus organizational development reflected in strategic management of Polish small, medium and large enterprises. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150: 66-76.

## References

1. Azimpour Rad, M. (2016). **Examining the impact of Information Technology Acceptance on Electronic Participation (A Case Study: residents of 18th District of Tehran)**. Master's thesis. Payame Noor University West Tehran Center. [In Persian]
2. Berrett, B. ; Murphy, J. & Sullivan, J. (2012). Administrator insights and reflections: Technology integration in schools. *The Qualitative Report*, 17(1): 200-221.
3. Davis, F.D. ; Bagozzi, R.P. & Warshaw, P.R. (1989). User acceptance of computer technology: a comparison of two theoretical models. *Manag Sci*, 35(8): 982-1003.
4. Davis, F.D.; Bagozzi, R.P. & Warshaw, P.R. (1992). Extrinsic and intrinsic motivation to use computers in the workplace 1. *Journal of applied social psychology*, 22(14): 1111-1132.
5. Doaei, H. ; Pour, S. ; Rezaei Rad, M. & Kharidar, F. (2014). Influence perceptions of organizational development and justice from the perspective of behavioral indicators. *Transformation Management*, 5(10): 145-168. [In Persian]
6. Fishbein, M. & Ajzen, I. (1975). **Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research**. Reading (Massachusetts), Addison-Wesley publishing Co.
7. Galavandi, H. & Alizadeh, M. (2015). Considering Influencing Factors on Information Technology Acceptance: Extension of Information Technology Acceptance Model. *Technology of Education*, 9(2): 105-113. [In Persian]
8. Ghanbari, S. & Karimi, I. (2016). The effect of Information technology and communication Training for effective adoption of IT based Technology Acceptance Model (TAM). *Managing Education in Organizations*, 5(1): 9-36. [In Persian]
9. Ghiyassi Fard, H. (2016). **The Impact of Information and Communications Technology Adoption on Creativity and Innovation in an Organization Case study: Shahid Yazdani Research center**. Master's thesis. Payame Noor University West Tehran Center. [In Persian]
10. Gupta, B. ; Dasgupta, S. & Gupta, A. (2008). Adoption of ICT in a Government Organization in a Developing Country: An Empirical Study. *Journal of Strategic Information System*, 17: 140-154.
11. Hosseinzadeh, A. & Safarei, S. (2018). Investigating the Role of Staff Capability in Knowledge Sharing (Case Study: National Organization for Educational Measurement). *Higher Education Letter*, 11(41): 199-218. [In Persian]
12. Jahangeer, G.H. ; Dayani, M.H. & nowkarzi, M. (2016). The Development of Technology Acceptance Model (TAM) through Measuring the Impact of Self-Efficacy and Dysfunctional Attitudes on the Acceptance of Pajhoohan based on Cognitive-Social Theory. *Library and Information Science Research*, 5(2): 319-339. [In Persian]
13. Jan, A.Un. & Contreras, V. (2011). Technology acceptance model for the use of information technology in universities. *Computers in Human Behavior*, 27: 845-851.
14. Karakaya, A. & Yilmaz, K. (2013). Problem Solving Approach at Organizational Development Activities: A Research at Karabuk University. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 99: 322-331.
15. Khasawneh, O.Y. (2018). Technophobia without borders: The influence of technophobia and emotional intelligence on technology acceptance and the moderating influence of organizational climate. *Computers in Human Behavior*, 88: 210-218.
16. Lee, S. & Kim, B.G. (2009). Factors Affecting the Usage of Internet: A Confirmatory Study. *Computer in Human Behavior*, 25: 191-201.
17. Mansourzadeh, M. ; Mahmoodi, F. & Hamdollah, H. (2016). Investigating the effective factors on acceptance of ICT among students based on technology acceptance Model 3. *Educ Strategy Med Sci*, 9(5): 357-370. [In Persian]
18. Marangunić, N. & Granić, A. (2015). Technology acceptance model: a literature review from 1986 to 2013. *Universal Access in the Information Society*, 14(1): 81-95. **Doi:** 10.1007/s10209-014-0348-1
19. Mastari Farahani, F. ; Rezaei Sharif, A. & Ostadhasanloo, H. (2012). Obstacles of using information and communication technology in learning-teaching process. *Iranian Bimonthly of Education Strategies In Medical Sciences*, 5(1): 15-21.
20. Mohammadi Zaman, M. (2018). **Designing the Understanding Factors Affecting Information Technology Acceptance Behavior (Case Study of National Bank Customers)**. Master thesis. Islamic Azad University of Safadasht Branch. [In Persian]

21. Mohammadi, A. & Amiri, Y. (2014). A Survey on Identification & Explanation of Factors Affecting IT Innovation Adoption in Governmental Organizations Using SEM. *Information Technology Management*, 5(4): 195-218. [In Persian]
22. Naderi Bani, M. ; Delshad, A. ; Mohammadi, F. & adibzadeh, M. (2016). Investigating Factors Affecting the Adoption of Information Technology by Hotels: A Case Study on Shiraz Hotels. *Tourism Management Studies*, 10(29): 69-93. [In Persian]
23. Najafi, E. ; Jaafarpur, M. & Bagher Habi, M. (2011). The study of effective behavioral variables on information technology acceptance in the organization (a case study in a military organization). *Military Psychology*, 2(7): 61-75. [In Persian]
24. Nigg, C.R. ; Lippke, S. & Maddock, J.E. (2009). Factorial Invariance of the Theory of Planned Behavior Applied to Physical Activity across Gender, Age, and Ethnic Groups. *Psychology of Sport and Exercise*, 10: 219-225.
25. Nikoofar, M. & Mazaheri, M. (2017). The role of Dimensions of Organization Development in the Organization Commitment of Faculty Members of Physical Education of Universities of the Country. *Management Researches*, 10(36): 211-232. [In Persian]
26. Pazhohan, A. (2014). Relationship organizational development with self-esteem and their dimensions at staff PNU, Kurdistan province. *Quarterly Journal of Public Organizations Management*, 2(4): 77-94. [In Persian]
27. Pourjavid, S. & Khosravi Pour, B. (2016). Factors Influencing the Adoption of Information Technology by Students Agricultural and Natural Resources at Nahavand Payame Noor University. *Agricultural Education Administration Research*, 8(38): 40-50. [In Persian]
28. Reshadatjoo, H. (2016). The Impact of Information Technology Acceptance on Staff Professional Development Using the Technology Acceptance Model (TAM) at Kani Kavan Company. *Training & Development of Human Resources*, 3(8): 123-141. [In Persian]
29. Scherer, R. ; Siddiq, F. & Tondeur, J. (2019). The technology acceptance model (TAM): A meta-analytic structural equation modeling approach to explaining teachers' adoption of digital technology in education. *Computers & Education*, 128: 1-35.
30. Shafie Zadeh, R. (2013). **Determining The relationship between organizational development and organizational commitment among employees Tehran Saman Bank Branches**. Master's thesis. Islamic Azad University of Central Tehran Branch. [In Persian]
31. Shahzeidi, M.R. (2016). **The relationship between culture workers and adoption of information technology in processing and exporting stone company of Renan Co**. Master's thesis. Payame Noor University of Kish International Branch. [In Persian]
32. Shatreovich, V. (2014). Industrial structures as competitive factor in organization development. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 110: 871-878.
33. Shimoni, B. (2017). A sociological perspective to organization development. *Organizational Dynamics*, 46(3): 165-170.
34. Steinert, Y. ; Naismith, L. & Mann, K. (2012). Faculty development initiatives designed to promote leadership in medical education. A BEME systematic review: BEME Guide No. 19. *Medical teacher*, 34(6): 483-503.
35. Torkman, M. (2016). Examine the relationship between organizational culture and organizational development at the police University. *Management Studies on Law Education*, 9(1): 91-118. [In Persian]
36. Venkatesh, V. ; Morris, M.G. ; Davis, G.B. & Davis, F.D. (2003). User acceptance of information technology: toward a unified view. *MIS Quarterly*, 27(3): 425-478.
37. Witek-Crabb, A. (2014). Business growth versus organizational development reflected in strategic management of Polish small, medium and large enterprises. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150: 66-76.

DOI: 10.22091/stim.2019.4033.1294

استناد به این مقاله:

مرشدی تنکابنی، م.ح؛ تابان، م. (۱۳۹۸). «بررسی رابطه بین عوامل پذیرش فناوری اطلاعات در بالندگی سازمانی». *علوم و فنون مدیریت اطلاعات*، ۶(۱)، ۱۵۳-۱۷۷.